



**ESCUELA DE POSTGRADO**

# **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

## **ESCUELA DE POST GRADO**

### **TESIS**

#### **EL LIDERAZGO DIRECTIVO Y EL CLIMA INSTITUCIONAL EN LA RED 05 DE LA DREC – 2012**

**PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
MAGISTER EN EDUCACIÓN**

**CON MENCIÓN EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

#### **AUTORES**

**BR. CECILIA ALARCÓN HUAUYA  
BR. SANTOS GERARDO ZÁRATE LUJÁN**

#### **ASESOR:**

**DR. HERNÁN CORDERO AYALA**

**LIMA- PERÚ**

**2013**

## **DEDICATORIA**

A nuestras familias, por su apoyo incondicional al logro de nuestra formación profesional y desarrollo personal.

A nuestros hijos por el apoyo moral razón de ser de nuestro proceso de cualificación profesional.

## **AGRADECIMIENTO**

Para el Dr. Hernán Cordero Ayala, por su asesoramiento metodológico y estadístico en el desarrollo de la tesis.

Para nuestros profesores de la maestría en Administración de la Educación, quienes con sus experiencias y enseñanzas permitieron en nosotros tener una nueva visión del contexto en el que nos desenvolvemos como profesionales.

A nuestra Universidad César Vallejo, porque nos dio la opción de tener una nueva percepción del mundo académico y a la vez, por brindarnos la oportunidad de obtener el grado académico de magister, para beneficio personal y laboral.

A las instituciones educativas que de una u otra forma colaboraron en la investigación aportando los datos necesarios para la presente investigación.

## **PRESENTACIÓN**

### **SEÑORES MIEMBROS DEL JURADO**

Dando cumplimiento a las normas del reglamento de elaboración y sustentación de Tesis de la Facultad de educación, Escuela de Postgrado de la Universidad “César Vallejo” sede en Lima norte, para elaborar la tesis de Maestría en Administración de la Educación, presentamos el trabajo de investigación denominado “El liderazgo directivo y el clima institucional en la Red 05 de la DREC - 2012”.

La investigación se presenta como propósito de establecer la relación que se dan entre las dos variables en función que, en la actualidad las organizaciones de éxito consideran que el liderazgo directivo es la clave fundamental para el real desarrollo de los estudiantes en el proceso de aprendizaje. Por otro lado, el clima institucional es otra variable que conlleva a determinar el ambiente de una organización, de ahí la importancia en el estudio.

El estudio está compuesto por cuatro capítulos que constan de la siguiente manera: En el primer capítulo presenta el problema de Investigación, en el segundo capítulo expone el marco teórico, en el tercer capítulo presenta el marco metodológico, en el cuarto capítulo se exponen los resultados y finalmente las conclusiones y sugerencias, anexando las referencias bibliográficas e instrumentos propios del estudio.

Señores miembros del jurado, se espera que esta investigación sea evaluada y merezca su aprobación.

Los autores.

## ÍNDICE

Dedicatoria.	ii
Agradecimiento.	iii
Presentación.	iv
Índice.	v
Índice de tablas.	viii
Índice de figuras.	ix
Resumen.	x
Abstract.	xi
Introducción.	xii

### **CAPÍTULO I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.**

1.1. Planteamiento del problema.	15
1.2. Formulación del problema.	17
1.2.1. Problema general.	17
1.2.2. Problemas específicos.	18
1.3. Justificación.	18
1.4. Limitaciones.	20
1.5. Antecedentes.	21
1.5.1. Antecedentes nacionales.	21
1.5.2. Antecedentes internacionales.	23
1.6. Objetivos.	24
1.6.1. Objetivo general.	24
1.6.2. Objetivos específicos.	25

### **CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO.**

2.1 Bases teóricas del liderazgo directivo.	27
2.1.1. Definición conceptual del liderazgo directivo.	27
2.1.2. Fundamentos del liderazgo directivo.	28
2.1.3. Teorías del liderazgo.	31
2.1.4. Estilos de Liderazgo.	35
2.1.5. Características del liderazgo directivo.	37
2.1.6. Dimensiones del liderazgo directivo.	41

2.1.7. Evaluación del liderazgo directivo.	46
2.2. Bases teóricas del clima institucional.	47
2.2.1 Definición conceptual del clima institucional.	47
2.2.2 Tipos de clima.	49
2.2.3 Teorías del clima institucional.	54
2.2.4 Características del clima institucional.	57
2.2.5. Dimensiones del clima institucional.	61
2.2.6. Evaluación del clima institucional.	66
<b>CAPÍTULO III. MARCO METODOLÓGICO.</b>	
3.1. Hipótesis.	72
3.1.1. Hipótesis general.	72
3.1.2. Hipótesis específicas.	72
3.2. Variables.	72
3.2.1. Definición conceptual.	72
3.2.2. Definición operacional.	73
3.3. Metodología.	76
3.3.1. Tipo de estudio.	76
3.3.2. Diseño de investigación.	77
3.4. Población	77
3.4.1. Muestra.	78
3.5. Método de Investigación.	80
3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.	81
3.7. Métodos de análisis de datos.	84
<b>IV. RESULTADOS.</b>	
4.1. Descripción.	86
4.2. Discusión.	98
<b>CONCLUSIONES.</b>	101
<b>SUGERENCIAS.</b>	103
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.</b>	104

## **ANEXOS.**

Anexo 1. Matriz de consistencia.

Anexo 2. Matriz de operacionalización de la variable liderazgo directivo.

Anexo 3. Matriz de operacionalización de la variable clima institucional.

Anexo 4. Cuestionario de liderazgo directivo.

Anexo 5. Cuestionario de clima institucional.

Anexo 6. Base de datos.

Anexo 7. Jucio de expertos.

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.	Operacionalización del liderazgo directivo.	73
Tabla 2.	Operacionalización del clima institucional.	75
Tabla 3.	Población.	78
Tabla 4.	Muestra de estudios.	79
Tabla 5.	Validez de contenido por juicio de expertos.	82
Tabla 6.	Estadísticos de fiabilidad.	83
Tabla 7.	Variable liderazgo directivo.	86
Tabla 8.	Variable clima Institucional.	87
Tabla 9.	Liderazgo directivo y el clima institucional.	88
Tabla 10.	Guía del liderazgo directivo y el clima institucional.	90
Tabla 11.	Planificación y el clima institucional.	92
Tabla 12.	Comunicación y el clima institucional.	94
Tabla 13.	Toma de decisiones y el clima institucional.	96



## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Niveles de la variable liderazgo directivo.	86
Figura 2. Niveles de la variable clima institucional.	87
Figura 3. Liderazgo directivo y el clima institucional.	89
Figura 4. Guía del liderazgo directivo y el clima institucional.	91
Figura 5. Planificación y el clima institucional.	93
Figura 6. Comunicación y el clima institucional.	95
Figura 7. Toma de decisiones y el clima institucional.	97

## RESUMEN

En la presente investigación el objetivo fue determinar la relación que existe entre el liderazgo directivo y el clima institucional en la RED 05 de la DREC - 2012.

Las variables estudiadas fueron el liderazgo directivo (Guía, planificación, comunicación y toma de decisiones) y el clima institucional (Ambiente laboral, trabajo en equipo, relaciones interpersonales y solución de conflictos). El tipo de la investigación fue sustantiva básica. Se utilizó un diseño de tipo correlacional transversal. La población fue de 117 docentes en las instituciones de educación primaria en la RED 05 de la DREC, y la muestra de 90 docentes. El método de investigación fue hipotético deductivo. Se utilizaron dos instrumentos: Cuestionario sobre liderazgo directivo y el cuestionario sobre clima institucional.

En los resultados se observó que existe relación directa y significativa entre el liderazgo directivo y el clima institucional, y los datos estadísticos indican que existe un coeficiente de buena correlación de  $r=0,748$  y una  $p=0.01$  ( $p < 0.05$ ), lo que significa que existe relación directa y significativa entre el liderazgo directivo y el clima institucional en la RED 05 de la DREC - 2012.

Palabras claves: Liderazgo directivo, clima institucional.

## **ABSTRACT**

In the present study the objective was to determine the relationship between managerial leadership and organizational climate in the educational institutions of primary education in the RED 05 of the DREC in 2012 .

The variables studied were the executive leadership (Guide, planning, communication and decision-making) and organizational climate ( work environment , teamwork , interpersonal relations and conflict resolution ) . The type of research was basic substantive . Design was used correlational cross . Population was 117 teachers in the RED 05 of the DREC , and the sample of 90 teachers . The research method was deductive hypothetical . Questionnaire on managerial leadership and school climate questionnaire : Two instruments were used .

In the results it was observed that there is a direct and significant relationship between managerial leadership and organizational climate, however statistics indicate a good correlation coefficient of  $r = 0.748$  and  $p = 0.01$  ( $p < .05$  ) there is a direct and significant relationship between managerial leadership and organizational climate in the RED 05 of the Regional Bureau of Education Callao in 2012 .

Keywords : executive leadership , school climate.

## INTRODUCCIÓN

En la actualidad, es importante destacar que el liderazgo directivo no es una atribución directa, sino una particularidad personal que se tiene que construir y expresar en prácticas concretas y ámbitos específicos, para ello se requiere enfocar el ejercicio del liderazgo en plano horizontal y mantener una relación de colegas con los compañeros de la institución educativa. El clima institucional y el liderazgo directivo son dos elementos educativos que se deben trabajar de manera conjunta y en equipo, retirando las barreras y obstáculos para así cumplir con acierto las funciones pedagógicas y administrativas y convertir a nuestras escuelas y colegios en organismos educativos eficientes de calidad y que nuestros estudiantes sean los beneficiados en su aprendizaje.

De lo expuesto, se concluye que en las instituciones educativas los directores no cumplen a cabalidad su función de liderazgo y es una realidad que se debe priorizar en forma activa en la organización de una institución. La realidad que se vive en las instituciones educativas públicas de educación primaria pertenecientes a la RED N° 05 de la DREC, no es diferente a la problemática planteada a nivel nacional. En estas instituciones educativas se observan las malas relaciones interpersonales que conllevan a desarrollar un clima institucional negativo limitando las aspiraciones personales e institucionales, donde la comunicación no es eficiente ni asertiva; por lo tanto, hay insatisfacción de parte del docente,

En aspectos de liderazgo, es inminente que los rasgos personales influyen de manera determinante en la actuación del personal docente de una institución educativa. Por lo que sus rasgos tendrán una influencia preponderante en el estilo de liderazgo de los docentes.

En cuanto al clima institucional observamos que no existe un consenso total sobre una definición precisa, aunque el concepto ha inspirado varias descripciones y operacionalizaciones; desde luego, en términos generales el clima institucional es entendido como una variable interviniente entre el contexto de una organización de la conducta de sus miembros, e intenta

capturar o comprender como el personal docente experimentan el trabajo en las instituciones educativas.

Observamos también que el clima institucional es el conjunto de variables que incide en la forma como percibimos y nos sentimos en relación a nuestro trabajo y a las circunstancias en las cuales los llevamos a cabo. Estas variables incluyen, por ejemplo, el estilo de supervisión que ejerce el director, las relaciones que establece con su personal y las reglas del juego que fija para el trabajo colectivo, por lo que estos temas están inevitablemente ligados. De lo anterior se deduce, que el clima institucional de las organizaciones educativas debe poseer ciertas características, a fin de construir una fuerza colectiva que los permita conseguir el logro de sus objetivos institucionales. En síntesis, se puede definir al clima institucional como las percepciones compartidas que tienen los miembros de una institución educativa acerca de los procesos organizacionales, tales como las políticas, el estilo de liderazgo, las relaciones interpersonales, la remuneración, etc.

La presente investigación está constituido por 4 capítulos: el primero, está referido al planteamiento del problema, formulación del problema, justificación, objetivos y antecedentes de la investigación. El segundo está referido al marco teórico donde se analizan el tema del liderazgo directivo y el clima institucional. El tercero está referido al marco metodológico. El cuarto está referido a los resultados y a la discusión de los mismos. Finalmente, las conclusiones, sugerencias, referencias bibliográficas y los anexos, donde se podrá revisar los instrumentos de obtención de los datos.